



Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"
Decanato de Agronomía. Programa de Ingeniería Agroindustrial
Revista ASA ISSN: 2343-6115 Depósito Legal No ppl201302LA4406

LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO PARA UN LIDERAZGO GERENCIAL EN LA GESTION UNIVERSITARIA

Leida M. González Pérez
Universidad Fermín Toro
Venezuela, leydagonzalezperez@gmail.com

ASA/EN -2015-28.

Recibido: 13-02-2015

Aceptado: 15-07-2015

RESUMEN

La Gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos. Cuando las organizaciones asumen la participación activa de sus empleados como práctica común en el desarrollo de sus actividades normales, convirtiéndola en pilar fundamental de su éxito institucional, están asumiendo una actitud de aprender y mejorar en forma participativa. El personal, en este caso, al sentirse motivado e identificado con el servicio que brinda, logra cubrir las expectativas del cliente mejorando así la eficiencia de la organización, ofreciendo productos y/o servicios de calidad. En el caso de las Organizaciones Virtuales, el talento humano debe tener mayor motivación y estrategias de participación activa en los procesos que desarrolle dicha organización.

Palabras Claves: Gerencia, Gestión Universitaria, Talento Humano.



THE MANAGEMENT OF TALENT HUMAN FOR A LEADERSHIP MANAGEMENT IN THE MANAGEMENT UNIVERSITARIA

Leida M. González Pérez
Universidad Fermín Toro
Venezuela, leydagonzalezperez@gmail.com

ABSTRACT

Management refers to the organizations that carry out activities of planning, organization, direction and control in order to use its human, physical and financial resources in order to achieve objectives. When organizations assume the active participation of its employees as a common practice in the development of its normal activities, making fundamental pillar of its institutional success, are assuming an attitude of learning and improve in a participatory manner. The staff, in this case, the feel is motivated and identified with the service that provides, manages to meet the expectations of the customer thus improving the efficiency of the Organization, offering products and services of quality. In the case of virtual organizations, human talent must have greater motivation and strategies for active participation in the processes that develop this organization.

Key words: Management, university Management, Human Talent.



INTRODUCCION

Las exigencias de un mundo globalizado, las actividades relacionadas a suscitar y conducir los procesos de cambio, atribuyen a las organizaciones la necesidad de realizar cambios en forma permanente y reflexiva. Todos los gerentes deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo.

En todo proceso gerencial deberían existir dos grandes dimensiones: una estructurada, denominada así porque se apoya en principios válidos, sistematizados y pautados en manuales, ésta supone tres sub-procesos: Planear, organizar y evaluar. La otra debería ser desestructurada y asistemática, en tanto que se desenvuelve dentro de una dinámica abierta y en unos escenarios muy imprescindibles, ella comprende todo lo concerniente a la acción de dirigir, y ésta a su vez con los términos de dirección, gestión y gerencia.

El mejoramiento de la calidad de los servicios educativos en Venezuela se debe a la necesidad de lograr la productividad del sistema educativo, orientándose a satisfacer las necesidades de la población universitaria de forma directa o indirecta. Esta situación conduce a pensar que el objeto fundamental de toda institución educativa es proporcionar los mejores resultados, a través de la realización del trabajo eficiente y eficaz, y para esto es necesario que dentro de su organización se fundamente una visión y una misión que establezcan las pautas para una integración efectiva de la estructura, los procesos, el personal y la tecnología.



Desde este punto de vista, la gestión gerencial de los centros educativos amerita una serie de ajustes y medidas que puedan realizarse paralelamente y en forma permanente para obtener una plena identificación de los objetivos, políticas, metas y planes educativos con necesidades reales de la comunidad entorno.

Al respecto, la gerencia de las instituciones educativas debe tener presente que la promoción, innovación, eficiencia y el control de todos los parámetros que abarca la misma, como lo son el personal administrativo, docente y estudiantes, representan aspectos primordiales que conducen al éxito de una organización con la visión y misión en relación directa con su comunidad.

Como fácilmente se aprecia en cualquier organización, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de la misma; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. Por lo tanto, la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos

organizacionales, contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado, es representada por el talento humano.

Cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual se utiliza también el término Talento Humano.

No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos entre los recursos de una organización, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otros.

El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de



asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos.

Las acciones de las personas siempre están basadas en sus suposiciones básicas, entre ellas están: si se les puede tener confianza, si les desagrada el trabajo, si pueden ser creativas, por qué actúan como lo hacen y la forma en que deben ser tratadas. Todas las decisiones sobre el personal que se tomen - la gente que se contrate, la capacitación que se les ofrece, reflejan esta filosofía básica.

No cabe la menor duda de que una persona trae consigo a su trabajo una filosofía inicial basada en sus experiencias, educación y antecedentes, sin embargo, esta filosofía no está grabada en piedra. Debe evolucionar continuamente en la medida en que la persona acumula nuevos conocimientos y experiencias.

La Gerencia del Talento Humano consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control tanto

de técnicas como de métodos capaces de promover el desempeño eficiente del personal, para alcanzar los objetivos individuales y organizacionales. Basándose también, en una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones.

El recurso humano dentro de las organizaciones, es un factor fundamental para el logro de los objetivos de las mismas. Por tal motivo, una gerencia que cuente con unos planes adecuados para la gestión del recurso humano, está contribuyendo al crecimiento y consolidación de la organización.

El desafío de los gerentes y empresarios es propiciar un estilo gerencial donde se estimule el compromiso y participación de los trabajadores de la organización, creando las condiciones para el establecimiento y construcción de un clima y una cultura organizacional que estimule a sus miembros a ser autores del éxito organizacional.



En el mismo orden de ideas se persigue no solo un clima organizacional sino también la creación de una cultura donde, con la participación del recurso humano se logre la excelencia en el objetivo principal del instituto el cual es ofrecer la mejor alternativa en educación superior que permita al estudiante el desarrollo de sus capacidades e intereses motivacionales, convirtiéndolo en el recurso humano clave para el avance tecnológico y gerencial que el país tanto requiere, brindándoles a sus clientes principales el aprendizaje, la seguridad y la satisfacción en sus necesidades.

Dentro de cualquier proceso de cambio al cual se somete voluntaria o involuntariamente una institución, se hace necesario identificar los problemas fundamentales que requieren atención para facilitar dicho proceso de cambio.

El Gerente debe comprometerse internamente, y luego con su personal tanto administrativo como obrero, y demás miembros que conformen la organización, para el continuo mejoramiento del mismo, creando un ambiente favorable para el desempeño de

sus labores a través de un buen clima organizacional. Se debe tener en cuenta que el primer cliente de una organización es el cliente interno, por lo que, no se debe obviar su participación, el merece toda la información de la organización en la cual labora, de igual manera, se requiere sentido de pertenencia y compromiso con la misma.

En todas las organizaciones, bien sea, educativas o de cualquier otra índole, es necesario la estructuración de planes de acción en busca del éxito de la empresa, apoyándose en las deficiencias existentes en busca de los resultados para las problemáticas que se presentan. En el proceso de implementación de estos planes de acción, intervienen muchas personas, entre ellas el gerente de la organización.

La labor del gerente o del director no consiste solo en preconcebir estrategias específicas, sino en reconocer su surgimiento en cualquier otra parte de la organización e intervenir cuando sea necesario. Los gerentes obsesionados con el cambio o con la estabilidad están condenados a causar daños a sus



organizaciones. Por ello se hace necesario establecer estrategias que traigan consigo beneficio y bienestar para el recurso humano de la organización.

En Venezuela se hace evidente considerar los aspectos relacionados con la educación, ello debido a los hechos ocurridos en lo político, económico y social, los cuales se denotan en el sector educativo tanto privado como público.

Ante tal estado de situación, las organizaciones educativas, tienen que empezar a verse y proyectarse más allá de su labor de educar; su función es educar con calidad, esta debe ser expresada y planteada en todas y cada una de sus áreas funcionales: educadores, servicio educativo, dotación física, recursos y organización en general, entre otras.

Toda organización integrante del contexto social, funciona en base a la coordinación del esfuerzo humano; tal es el caso de las universidades, el cual se basa en la disposición del recurso humano para demostrar al personal administrativo docente, padres y alumnos, la seguridad y

habilidad para el logro de su misión y visión.

Cuando las organizaciones asumen la participación activa de sus empleados como práctica común en el desarrollo de sus actividades normales, convirtiéndola en pilar fundamental de su éxito institucional, están asumiendo una actitud de aprender y mejorar en forma participativa. El personal, en este caso, al sentirse motivado e identificado con el servicio que brinda, logra cubrir las expectativas del cliente mejorando así la eficiencia de la organización.

REFERENCIAS

- Garabote, S (2012). *Estilos Gerenciales Emergentes. Construcción Social Universitaria*. Venezuela. Imprenta Oficial del Estado Lara S.D.
- Sanchez, E (2010). *Gerencia del Talento Humano. Visión Transcompleja del Trabajador en la Organización*. Venezuela. Lince Creativo C.A.
- Betancourt, E. (2010). *La Planificación Estratégica del Capital Humano en el Siglo XXI*. Caracas: Ediciones FACES.



Etkin, J. (2009). *Gestión de la Complejidad en las Organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

McGregor, D. (1960). *El Lado Humano de las Organizaciones*. Bogotá: McGraw Hill.

Rogers (1987) *El proceso de convertirse en persona: mi técnica terapéutica*. Barcelona-España: Ediciones Paidós Ibérica.

Warren, G. (1996). *Bernnis en el prólogo de McGregor Douglas. En El lado humano de las organizaciones*. Bogotá: McGraw Hil